

看護管理職の役割認識に関する研究

－ 副看護師長の研修プログラムにおける役割認識過程に焦点をあてて －

岡村典子¹⁾，渡辺礼子²⁾，青木洋子³⁾

1) 新潟県立看護大学，2) 新潟県立松代病院，3) 新潟県病院局業務課

キーワード：副看護師長，研修プログラム，役割認識

目的

研究者らが一昨年度実施した北陸地方における公立病院を対象とした副看護師長研修にて，研修者が研修直後に提出したレポートには副看護師長に求められる役割，そしてその役割のもと取り組む課題が記載されていた．そこに書かれた役割の大きさ，課題設定の高さに，研究者らは，役割認識が机上で終わってしまうのではないかと，また課題が達成されずに行き詰ってしまうのではないかとといった危惧を感じた．

そこで，研修期間を一年間とし，研修者自身が設定した課題に取り組むとともに，その間OJT（on the job training）に展開を任せるのではなく，役割の再確認と獲得の推進，および課題への中間評価・修正等を促すため，研修期間の中頃に課題への取り組みに関する中間報告書の提出を組み込むこととした．

本研究は，臨床現場において看護師長と看護スタッフの中間に位置する副看護師長が，約一年間にわたる課題への取り組みを通して自身の役割を認識していく過程を明らかにするとともに，課題への取り組みを取り入れた研修プログラムの効果について検討することを目的とする．

研究方法

I．研究デザイン

質的記述的研究

II．データ収集・分析方法

1．対象者

北陸地方における公立病院を対象とした副看護師長研修に参加する看護職約 40 名

2．調査期間

平成 21 年 5 月～平成 22 年 1 月

3．調査内容・方法

副看護師長研修にて，“研修開始前”，“研修直後”，“研修中間”，“研修後”に提出されたレポートの記載内容をデータとし収集した．

4．分析方法

レポートに記載された内容を表明されたコミュニケーション内容として取り扱うこととし，ベレルソンの内容分析の手法を用いて“研修開始前”，“研修直後”，“研修中間”，“研修後”別に分析を行った．文脈単位は，対象者一名分のレポート全体とした．記載内容を一文節一意味に区切り，役割認識に関する内容を表している単文を一記録単位とし，記録単位の意味内容の類似性に基づきサブカテゴリー，カテゴリーへと抽象化を行った．

III．倫理的配慮

本研究は、新潟県立看護大学倫理委員会に研究計画を提出し承認を得た後に行った。対象者へは、①研究の趣旨、②調査内容、③個人のプライバシーの保護（匿名性、守秘義務の遵守）、④研究参加意思の自由および中止による不利益の有無、⑤研究参加への利益および不利益とその対策、について文書および口頭にて説明を行い、同意書の提出を持って承諾の確認を行った。

結果

研究への承諾が得られた対象者は、37名であった。

4つの時期にそれぞれ提出されたレポートを副看護師長の役割に焦点をあて分析したところ、抽出されたカテゴリーは、“研修開始前”は【スタッフの働きかけ】、【師長の補佐】、【環境作り】、【着任への消極的な思い】、【任務に対する重責感】、【自分の力量への不安】、【これまでの実績と未練】等であった。“研修直後”では【看護の質向上】、【スキルの活用】、【視点の拡大】、【現状の課題整理】、【自身の課題の浮き彫り】等が抽出された。“研修中間”では【師長とスタッフの仲介】、【モデルとなる】、【価値観の共有】、【自己成長への取り組み】、【消極的な対応】等が、“研修後”もほぼ同様のカテゴリーが抽出された。

これらカテゴリーのうち、【スタッフへの働きかけ】を構成しているサブカテゴリーをみると、“研修開始前”では『スタッフの理解』や『スタッフとコミュニケーション』、『スタッフ間の調整』等であったが、“研修直後”では『スタッフの認識内容の把握』、『スタッフの育成』等が抽出された。また、“研修中間”では『教育的な関わり』、『状況をみての介入』等、“研修後”では『スタッフへのフィードバック』、『問題共有による協力の獲得』等となっており、4つの時期に共通なものはみられなかった。

考察

抽出されたカテゴリー、サブカテゴリーをみると、消極的な内容が徐々に減少し、課題を解決するための取り組み内容へと変化していることが分かった。取り組み課題があることにより、対象者に主体的、かつ能動的な姿勢が生まれ、具体的な行動を促したと思われる。特に、スタッフへの関わりは、「コミュニケーションをとる」や「理解する」といった関係形成から、「教育的な関わり」や「状況をみての介入」といった意図的な関与へと発展していることが明らかになった。さらに、対象者は、課題へ取り組むにあたりスタッフの協力が欠かせないことから、スタッフと課題を共有できるよう関わり、協力を得る関係づくりにも携わっていることがわかった。また、管理者間のやりとりも一方向から双方向・多方向へと変化していた。こうしたことから、課題への取り組み、中間での課題報告をとりいれた研修プログラムは、副看護師長の役割認識を促進するうえで意義あるものであったと考える。

参考文献

- 厚生労働省医政局看護課（2007）：看護基礎教育の充実に関する検討会報告書。
- 西村伊知恵（2008）：看護管理者から看護教員に戻って得た気づき，看護教育，49（9），p812-5.
- 永見瑠美子（2003）：看護組織における副看護師長の自己効力感に関する研究，看護実践の科学，28（4），p60-5.
- 大石涼子，山手里枝，高尾八重子他（2003）：中間看護管理者としての管理的思考の変化，第34回日本看護学会論文集（看護管理），p54-6.